

Vergaderjaar 2024–2025

33 763

Toekomst van de krijgsmacht

Nr. 164

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 28 mei 2025

De vaste commissie voor Defensie heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Staatssecretaris van Defensie over de brief van 24 maart 2025 inzake de verandering van de krijgsmacht; «Onze mensen onze toekomst; meer beter en sneller» (Kamerstuk 33 763, nr. 161).

De Staatssecretaris heeft deze vragen beantwoord bij brief van 28 mei 2025. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Kahraman

Adjunct-griffier van de commissie,
Manten

Vragen en antwoorden

1.

Waar is de 100.000 mensen als streefwaarde op gebaseerd? Is dit getal voortgekomen uit een analyse van huidige tekorten, of juist een target voor groei?

Het aantal van ongeveer 100.000 is gebaseerd op de omvang van de huidige formatie van Defensie, aangevuld met de lopende reorganisaties en voorziene organisatieontwikkeling uit de Defensienota 2024. Data-analyse heeft geen rol gespeeld in de vaststelling van de doelstelling. De personele groei omvat zowel beroepsmilitairen, reservisten (veelal in deeltijd) als burgerpersoneel.

2.

Welke data zijn geanalyseerd voordat de doelstelling van 100.000 mensen is vastgesteld? Hoe groot is de rol van de data-analyse geweest in het bepalen van de doelstelling?

Zie het antwoord op vraag 1.

3.

Is er een tijdspad opgesteld voor verdere opschaling van Defensie? Wanneer verwacht het kabinet terug naar de Kamer te komen met concrete plannen voor de groei naar 200.000 werknemers?

De periode tot komende zomer gebruiken we om het plan voor de opschaling tot 100.000 mensen en de daarbij behorende randvoorwaarden te operationaliseren en klaar te maken voor de uitvoering. Zoals benoemd in mijn Kamerbrief «Onze mensen, onze toekomst» zal ik uw Kamer later dit jaar een brief sturen met daarin een nadere uitwerking van de verschillende maatregelen. Het plan voor de groei naar 200.000 mensen (door middel van op te roepen mobilisabele capaciteit in geval van een oorlogssituatie) moet 1 januari 2027 gereed zijn teneinde dit plan vanaf 2027, of zoveel eerder als noodzakelijk, te kunnen implementeren. Het daadwerkelijk verder kunnen groeien is afhankelijk van het dan beschikbare budget voor Defensie.

4.

Waarop is het streven naar 200.000 werknemers gebaseerd?

Het inzicht dat Defensie naar verwachting moet beschikken over een oorlogsorganisatie die bestaat uit ongeveer 200.000 mensen is gebaseerd op de bijdrage die we op grond van onze bondgenootschappelijke verplichtingen leveren aan de NAVO (de zogeheten New Force Model commitments), Host Nation Support, Territoriale Verdediging van Nederland en de logistieke ondersteuning voor onze eenheden (Homebase Support Operations). De krijgsmacht moet in staat zijn om deze taken en ook de ondersteuning van civiele autoriteiten (de derde hoofdtaak) tegelijkertijd en langdurig uit te voeren.

5.

Hoever is optimalisatie binnen de huidige omvang van Defensie bereikt? Kan verdere groei nu in de weg zitten van het optimalisatieproces?

Optimalisatie is een doorlopend proces en vormt geen belemmering voor de beoogde groei. Een effectieve groei van Defensie vraagt om optimalisatie van werkprocessen, van het gebruik van middelen en van de

benutting van personele capaciteit. Optimalisatie zal bijdragen aan de groei naar 100.000, maar zoals ook in de Kamerbrief is beschreven, moet Defensie voor verder opschalen wezenlijk andere keuzes maken. De schaalbare krijgsmacht is in de kern zelf een maatschappelijk en operationeel verantwoorde vorm van optimalisatie.

6.

Hoe verandert de rol van reservisten concreet binnen de nieuwe krijgsmacht en veranderen daarmee de risico's van reservist worden? Zo ja, kan dit de bereidheid om reservist te worden beïnvloeden?

De rol van de reservist wordt belangrijker; zonder voldoende reservisten komt er geen goed functionerende oorlogsorganisatie. Zij zijn cruciaal voor het kunnen opschalen met mobilisabele capaciteit. Ook zal het bestand naar verwachting aanmerkelijk verjongen door de instroom vanuit de Nationale Weerbaarheidstraining. De risico's die elke militair – en dus ook de reservist – loopt, hangen samen met de concrete inzet in het kader van de functie die wordt uitgeoefend. Bij de afkondiging van buitengewone omstandigheden kunnen reservisten worden verplicht om op te komen. Het zijn van reservist is – nu ook al – niet vrijblijvend. De meeste reservisten worden ingezet voor Host Nation Support en in Nederland noodzakelijke taken overnemen van hun beroepscollega's, maar ook inzet in het buitenland blijft mogelijk. Of deze verandering invloed heeft op de bereidheid om reservist te worden of te blijven, moet in de praktijk blijken.

7.

Welke keuzes rondom de Defensiebegroting kunnen voor komen te liggen om geplande bijstellingen te realiseren?

Het kabinet kan er bijvoorbeeld voor kiezen om het gereedstellen van meer mobilisabele capaciteit en het inrichten van de randvoorwaarden meer te prioriteren binnen de Defensiebegroting om snel en grootschalig op te kunnen schalen. Dit gaat dan wel ten koste van andere investeringen.

8.

Is er een beeld van risico's die komen kijken bij het in de ban doen van pilots voor grootschalige implementatie?

Gezien de toenemende urgentie, de focus op hoofdtak 1 en de grote ambitie (groei naar 100.000 en, indien noodzakelijk, 200.000 mensen), is een nieuwe en meer effectieve veranderstrategie noodzakelijk. Vele jaren van veranderen door middel van (kleinschalige) pilots heeft onvoldoende resultaten laten zien en de borging in beleid en plannen bleek weerbarstig. De veelheid aan (kleinschalige) initiatieven en pilots leidt tot een gebrek aan focus en uitvoeringscapaciteit. Het risico dat we zien bij het hanteren van deze aanpak is dat er dingen mis kunnen gaan als we meteen grootschalig implementeren zonder eerst kleinschalig te testen. Daarentegen zullen dingen ook beter gaan dan verwacht. Wat goed gaat versnellen we en wat niet goed gaat stoppen we.

9.

Hoe wil het kabinet meer ontwikkelperspectief aanbieden binnen Defensie?

Zowel de professionele ontwikkeling als werknemer binnen Defensie als de persoonlijke ontwikkelmogelijkheden zijn verankerd in de rechtspositie. Zowel voor de huidige als toekomstige werknemers ontstaan meer

mogelijkheden voor een duurzame verbinding met Defensie, in combinatie met persoonlijke ontwikkelmogelijkheden en talentontwikkeling. Defensie biedt meervariëteit aan aanstellings- en contractmogelijkheden, en daarmee meer alternatieven om in of door te stromen. Voorbeelden zijn de extra instroom en doorstroom via de Nationale Weerbaarheids-training, het Dienjaar, defensity college, reservist, burgeraanstelling en als beroepsmilitair. Naar verwachting stroomt personeel vaker door tussen de aanstellingsvarianten, waarbij intensievere samenwerking met externe werkgevers het ontwikkelperspectief versterkt.

In de gesprekken tussen leidinggevenden en medewerkers besteedt Defensie structureel aandacht aan het aanwezige potentieel, de benodigde en gewenste ontwikkeling en het loopbaanperspectief. Hiermee speelt Defensie in op veranderende behoeften van medewerkers en de organisatie en zorgen we dat personeel met de juiste kwaliteiten en ambities op de juiste functie komt.

10.

Hoeveel is Defensie precies gegroeid en welke genomen maatregelen hebben daar de grootste rol in gespeeld? Kan dit uitgesplitst worden in burger, reservist en beroeps en binnen beroeps op krijgsmachtonderdeel en daarbinnen op rangen?

	Realisatie 2022	Realisatie 2023	Realisatie 2024
Beroepsmilitairen	41.513 (– 27)	41.701 (+ 420)	42.975 (+ 1.317)
Reservisten	6.554 (– 83)	6.943 (+ 376)	7.764 (+ 664)
Burgers	19.569 (+ 430)	20.957 (+ 1.335)	23.594 (+ 2.293)
Defensie	67.636 (+ 320)	69.601 (+ 2.131)	74.333 (+ 4.274)

De positieve trend zoals zichtbaar in deze tabel heeft zich in de eerste maanden van 2025 voortgezet. Voor een uitgebreider inzicht in de personele groei verwijst ik naar de Stand van Defensie 2024, die op de derde woensdag van mei aan de Kamer is aangeboden.

Deze ombuiging van krimp naar groei is niet te koppelen aan specifiek genomen maatregelen, maar is het resultaat van het geheel van alle arbeidsvoorwaardelijke maatregelen, het opschalen van instroomprogramma's en alle overige maatregelen die zijn genomen in het kader van het programma *Behouden, binden en inspireren*.

11.

Hoe precies moet het imago van Defensie veranderen om uit te stralen «dat iedereen welkom is bij Defensie»? Welke plannen liggen hiervoor klaar, los van het verlagen van toelatingseisen?

In een employer branding deelcampagne, die in mei live is gegaan, maakt Defensie duidelijk dat men zich op verschillende manieren kan verbinden aan Defensie: als militair, burger, reservist, via het Dienjaar, via de Nationale Weerbaarheidstraining, als (werk)student, etc. Daarnaast zet Defensie op www.werkenbijdefensie.nl en met online job-branding-campagnes verschillende vakgebieden of banen in de etalage. Daarbij laat Defensie zien dat vrijwel ieder maatschappelijk beroep ook binnen Defensie voorkomt en dat mensen met elk opleidingsniveau welkom zijn. Ook moet duidelijk worden dat Defensie meer kandidaten in de gelegenheid wil stellen om militair te worden door het bijstellen van functie-eisen en daarvan afgeleide selectie- en keuringseisen. In de toekomst moet het mogelijk zijn om onder voorwaarden militair te worden, als sprake is van bijvoorbeeld een beperkt vermogen om kleuren te onderscheiden of van voedselintoleranties.

12.

Met welke opleidingsinstellingen heeft Defensie gepraat over het aanbieden van een minor vanuit Defensie en hoe is dit voorstel ontvangen?

Defensie heeft met diverse HBO/WO-opleidingsinstellingen gesproken. Met NHL Stenden heeft de samenwerking geresulteerd in de start van vier minors in Leeuwarden en Assen. De inschrijving hiervoor is in maart begonnen en de opleiding begint in september. Ook andere hogescholen zijn al concreet begonnen of hebben interesse getoond. Naast de hogescholen zijn ook universiteiten (Groningen en Amsterdam) bezig om een militaire minor in te richten. Met het MBO zijn gesprekken gaande over een militair keuzedeel. De signalen uit het onderwijsveld zijn positief en constructief.

13.

Heeft u een beeld van de bereidheid om reservist te worden onder burgerpersoneel van Defensie en uitgestroomde beroepsmilitairen? Is er een beoogd aantal reservisten binnen deze groep nodig om aan de 100.000 mensen in dienst te komen?

Dit voorjaar peilt Defensie de bereidheid onder burgerpersoneel om reservist te worden via een enquête. Circa 1.000 burgermedewerkers hebben al een dubbele aanstelling. Hoewel we hopen dat de bereidheid onder burgermedewerkers groot is, moeten we ons ook realiseren dat veel van de burgermedewerkers nodig zullen zijn op hun burgerfunctie in de oorlogsorganisatie. Daarnaast is er een plan om de herinstroom van oud-beroepsmilitairen als reservist te stimuleren. Momenteel telt Defensie circa 8.000 reservisten. In eerdere Kamerbrieven is een streefgetal van circa 20.000 reservisten genoemd. Dat aantal reservisten is nodig om te komen tot een krijgsmacht van 100.000. Er is niet op voorhand een streefcijfer gesteld ten aanzien van het aantal reservisten dat Defensie wil vinden binnen het bestand van het burgerpersoneel of onder uitgestroomde beroepsmilitairen. Het burgerpersoneel van Defensie en oud-beroepsmilitairen zijn interessante doelgroepen om het aantal reservisten te vergroten, maar we zien ook elders in de samenleving veel animo om reservist te worden. In de komende periode werken we verder uit op welke plekken in de organisatie we reservisten nodig hebben.

14.

Is er rekening gehouden met het feit dat het verplichten van reservist worden na uitdienst treden van beroepsmilitairen een negatief effect kan hebben op de bereidheid om beroepsmilitair te worden?

De verplichting om gedurende een bepaalde periode als reservist verbonden te blijven aan Defensie na uitdiensttreding als beroepsmilitair kan zowel positieve als negatieve effecten hebben. In het onderzoek naar de mogelijkheid om dit in de rechtspositie te verankeren, worden alle positieve en negatieve effecten van een dergelijke verplichting meegenomen. Deze effecten kunnen overigens variëren, afhankelijk van de specifieke context en de individuele omstandigheden.

15.

Hoeveel opleidingscapaciteit gaat het uitbreiden van het Dienjaar naar 1.500 deelnemers op zich nemen? Beïnvloedt dit de beschikbare ruimte voor de instroom van reservisten?

Het uitbreiden van het Dienjaar vereist de inzet van circa 100 medewerkers. Deze extra benodigde capaciteit bestaat voor een groot deel uit

reservisten en externe ondersteuning. Er is geen verdringing voor de instroom van reservisten. Het Dienjaar draagt juist bij aan de groei van het reservistenbestand.

16.

Kan het versneld opleiden van personeel leiden tot een kwaliteitsvermindering binnen Defensie?

Door het herijken van de kwalificatie-eisen op de toekomstige taak beperkt Defensie kwaliteitsvermindering tot een minimum. Daarnaast werken we aan het innoveren van de opleidingen. De defensieonderdelen bewaken de normstelling, waarbij vooral de keuze is gemaakt om gezien groeiende opleidingsdruk de focus te leggen op de noodzakelijke taakgerelateerde opleidingen.

17.

In welke mate leunt Defensie momenteel op civiele opleiders om de opleidingscapaciteit te verhogen?

Op dit moment bedraagt het aandeel van private partijen circa 10% van de totale opleidingscapaciteit binnen Defensie (circa 700 van de circa 7.000 VTE).

18.

Heeft het putten uit de huidige organisatie ten behoeve van opleidingscapaciteit significant effect op het functioneren van Defensie in de huidige dagelijkse taken?

Ja. Indien Defensie personeel uit parate eenheden gaat inzetten voor opleidingsdoeleinden, heeft dat gevolgen voor de inzetbaarheid. Deze maatregel wordt nog niet toegepast, maar kan indien noodzakelijk worden ingezet om tekorten in opleidingscapaciteit op te vangen en verdere groei mogelijk te maken.

19.

Hoeveel opleidingscapaciteit kan er vrijgemaakt worden door tijdelijk in operationele gereedheid te snijden?

Defensie kan in beginsel alle militairen en reservisten inzetten ten behoeve van opleiden. Waar nodig en werkbaar kan Defensie ook personeel dat recent met functioneel leeftijdsontslag is gegaan vragen om een (parttime) bijdrage te leveren. Ultimo kan Defensie operationele eenheden inzetten om op te leiden, maar dat is nog niet aan de orde.

20.

Welke gevolgen kan vertraging rondom het Ruimte voor Defensie traject hebben op de groeiagenda gepresenteerd in deze brief?

Het Nationaal Programma Ruimte voor Defensie (NPRD) is van groot belang voor Defensie. Om de veiligheid van Nederland te waarborgen heeft de krijgsmacht meer ruimte nodig, onder andere om te kunnen oefenen en trainen. Het NPRD is daarom een belangrijke randvoorwaarde om als krijgsmacht te kunnen groeien. Tijdens de start van het nationaal programma Ruimte voor Defensie (juli 2023) is gekeken naar de organisatie in 2050, uitgaande van een defensiebudget van 2% van het bbp. Op dat moment is met een groei van de organisatie als beschreven in de Kamerbrief «Onze mensen, onze toekomst», nog geen rekening gehouden. Of er op bestaande fysieke defensielocaties, aangevuld met de maatregelen uit het NPRD, voldoende ruimte is om deze aantallen op termijn op te vangen, moet nog worden vastgesteld.

21.

Wordt er binnen het NPRD rekening gehouden met deze reorganisatie en groei? Zijn er voldoende fysieke locaties om de groei op te vangen?

Zie het antwoord op vraag 20.

22.

Heeft het centraliseren van defensielocaties een impact op de reistijd en bereidheid van mensen om reservist te worden?

Het centraliseren van defensielocaties kan impact hebben op de reistijd. Er zijn echter geen signalen dat dit de bereidheid om reservist te worden vermindert. Ook nu al leggen reservisten regelmatig aanzienlijke afstanden af voor inzet, oefeningen of steunverlening. Een groot deel van de reservisten wordt onderdeel van de mobilisabele capaciteit. Deze capaciteit zal grotendeels regionaal worden georganiseerd wat mogelijkheden biedt om in de buurt van de woonplaats te oefenen en trainen. Dit sluit aan bij de doelstellingen van het Nationaal Programma Ruimte voor Defensie waarmee spreiding van activiteiten over het hele land is voorzien.

23.

Hoeveel opleidingscapaciteit is Defensie kwijt aan de VEVA?

Op dit moment zet Defensie circa 160 instructeurs in voor de VeVa-opleidingen. Dit betreft zowel beroepsmilitairen als reservisten.

24.

Hoeveel instroom is er bij de VEVA geweest sinds het programma gestart is? Kan dit per jaar uitgesplitst worden?

COHORT	GESTART
2009	1.042
2010	2.179
2011	2.228
2012	2.514
2013	3.291
2014	2.967
2015	2.925
2016	2.460
2017	2.456
2018	2.426
2019	2.206
2020	2.462
2021	2.371
2022	2.048
2023	1.896
2024	2.144

COHORT	GESTART
Totaal	38.063

De VeVa-opleiding wordt met ingang van dit jaar geïntensiveerd op grond van het MBO-convenant met de ROC's.

25.

Hoeveel (percentueel) van de mensen die de VEVA hebben afgerond gaan aan de slag bij Defensie? Kan dit per jaar worden uitgesplitst sinds het programma gestart is?

Van de groep die tussen 2010 en 2020 is gestart met een VeVa-opleiding (28.059) is 43% doorgestroomd naar een initiële militaire opleiding bij Defensie. Op dit moment hebben 8.164 beroepsmilitairen een VeVa-achtergrond bij Defensie. Dit is ongeveer 19% van het totaal aantal beroepsmilitairen. Van de manschappen en onderofficieren tot 35 jaar heeft 38% een VeVa-achtergrond. In 2024 is 50% van de leerlingen die de VeVa hebben afgerond aan de slag gegaan bij Defensie. In voorgaande jaren lag dit tussen de 45% en 48%.

26.

Waarom is er geen arbeidsmarktonderzoek gebruikt voor de strategische personeelsagenda?

In de Kamerbrief «Onze mensen, onze toekomst» zet ik mijn ambitie uiteen en geef ik aan wat ik verwacht dat Defensie nodig heeft aan personeel in de toekomst. Uiteraard heeft Defensie daarbij oog voor de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt; deze zijn echter niet leidend geweest. We weten dat we op zoek moeten naar slimme manieren om met elkaar samen te werken en de schaarse capaciteit op de arbeidsmarkt zo efficiënt mogelijk benutten. Defensie hanteert daarom het uitgangspunt dat in de schaalbare krijgsmacht op elk moment niet meer personeel werkzaam is dan noodzakelijk. Een groot deel van de extra benodigde personele capaciteit bestaat dan ook uit reservisten die niet voltijds bij Defensie werkzaam zijn. Hoewel we op die manier de druk op de arbeidsmarkt proberen te beperken, zal de grotere personeelsbehoefte van Defensie hoe dan ook extra druk leggen op de arbeidsmarkt. Daarom bekijkt Defensie samen met de Ministeries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OC&W), en Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) hoe we voor voldoende personeel kunnen zorgen in vitale sectoren in Nederland in een krappe arbeidsmarkt. Door personeel te delen met andere sectoren wordt het beroep dat Defensie doet op de toch al krappe arbeidsmarkt kleiner. Zo zorgen we met combinatiebanen voor een verlichting van de arbeidsmarkt in sectoren die te maken hebben met personeelskrapte en tegelijkertijd voor meer reservisten. Daarbij ziet Defensie over de volle breedte van alle instroomsporen een toenemende interesse om bij Defensie te komen werken.

27.

Waarom zijn de data van planbureaus met informatie over de arbeidsmarkt niet leidend geweest bij het opstellen van deze Kamerbrief?

Zie het antwoord op vraag 26.

28.

Wat is deze Kamerbrief meer dan een brief met een uiteengezette ambitie en verwachtingen van wat Defensie nodig heeft, waardoor het een strategische personeelsagenda wordt?

De Kamerbrief «Onze mensen, onze toekomst» schetst de meerjarige strategische ambitie van Defensie om gezien de geopolitieke realiteit in de periode tot 2030 versneld door te ontwikkelen naar een inzetgerede en schaalbare krijgsmacht, in het bijzonder als het gaat om de personele invulling hiervan. Vanuit deze meerjarige ambitie worden met als kapstok het Dienmodel (het totaal aan instroom- en doorstroomsporen voor militair en burgerpersoneel) op hoofdlijnen de maatregelen en in te vullen randvoorwaarden benoemd waaraan Defensie uitvoering geeft om deze ambitie te kunnen realiseren. Hiermee is de strategische koers bepaald, die in de komende periode verder concreet wordt uitgewerkt.

Als het gaat om de visie, staat De Kamerbrief niet op zichzelf. Over de noodzaak en urgentie van een grotere en schaalbare krijgsmacht is de Kamer meermaals geïnformeerd, onder meer in de Defensienota 2024 (Kamerbrief 36 592, nr. 1). Om in de schaalbare krijgsmacht te kunnen beschikken over voldoende personeel, is het nodig om het Dienmodel te hervormen. Daarover is de Kamer geïnformeerd in de brief van 3 juni 2024 (Kamerbrief 36 124, nr. 45). De Kamerbrief «Onze mensen, onze toekomst» benadrukt dat gezien de recente geopolitieke ontwikkelingen het noodzakelijk is de inzetbare en schaalbare krijgsmacht versneld te realiseren, en kondigt met het oog daarop binnen het Dienmodel aanvullende maatregelen aan. Daarbij is het uitgangspunt dat in de schaalbare krijgsmacht op elk moment niet meer personeel werkzaam is dan noodzakelijk.

29.

Hoeveel genderadviseurs heeft de krijgsmacht?

Defensie beschikt over zes genderadviseurs ter ondersteuning van de Defensieonderdelen. Daarnaast heeft Defensie twee genderadviseurs in missie en levert Defensie één genderadviseur aan het NAVO *Nordic Center for Gender in Military operations*.

30.

Welke concretisering van de oorlogsorganisatie heeft Defensie voor ogen? Hoe zal de organisatie vormgegeven worden om de personele groei (in reservisten) op nuttige wijze op te vangen? Om hoeveel bataljons spreken we bijvoorbeeld?

De concretisering van de oorlogsorganisatie vindt gefaseerd plaats. Eerst worden de benodigde functies en kwalificaties vastgesteld, waarna de personele invulling volgt met beroepsmilitairen, reservisten, burgers en externen. Dit leidt tot een ontwerp voor zowel de oorlog- als vredesorganisatie. Reservisten worden gekoppeld aan specifieke functies. Het gaat hierbij om de schaalbare inrichting van bestaande eenheden gericht op de oorlogstaak, uitgebreid met extra eenheden die volgen uit de uitwerking van het Operatieplan.

31.

Hoe vaak krijgen militairen uit ondersteunende eenheden en staven momenteel schiettraining, training in ZHKH en andere militaire basisvaardigheden?

Militairen volgen in beginsel jaarlijks een training in militaire basisvaardigheden, waaronder schietvaardigheid en ZHKH (zelfhulp en kameralenhulp). De operationele commando's verzorgen de training in militaire

basisvaardigheden van al het personeel dat bij hen is ingedeeld, ook als dat personeel elders is geplaatst. Personeel van ondersteunende operationele eenheden voldoet daardoor in beginsel jaarlijks aan de Militaire Basiseisen. Ook personeel dat werkzaam is in niet-operationele staven, nationaal en internationaal, kan getraind blijven mits er voldoende capaciteit is. Op staven geplaatst personeel keert na plaatsing veelal weer terug bij het operationele commando, waardoor het weer valt onder het interne protocol.

32.

Wanneer verwacht u de doorrekening

NAVO-capaciteitsdoelstellingen 2025 naar de Kamer te kunnen sturen?

U heeft de Kamerbrief hierover (Kamerstuk 28 676, nr. 504) ontvangen op 20 mei jl.

33.

In welke mate is er in deze brief daadwerkelijk sprake van een strategische personeelsagenda? Behalve de wens dát er meer personeel moet komen, in de vorm van een flexibele reservisten-schil, komt er weinig terug in de brief over de strategie achter die groei, is die visie er wel?

Zie het antwoord op vraag 28.

34.

Welk structureel budget heeft Defensie nodig om daadwerkelijk de oorlogsorganisatie van 200.000 mensen te kunnen realiseren, aangezien in de brief wordt genoemd dat het daadwerkelijk verder kunnen groeien afhankelijk is van het beschikbare budget?

Het aantal van grofweg 200.000 mensen in het geval van een oorlogssituatie betreft een eerste inschatting. Op basis van de uitwerking van de plannen van de defensieonderdelen voor een schaalbare inrichting, stelt Defensie later dit jaar vast hoeveel personeelscapaciteit daadwerkelijk nodig is voor de vredes- en oorlogsorganisatie. Op dat moment bepaalt Defensie ook het daarvoor noodzakelijke structurele budget. Het daadwerkelijk verder kunnen groeien is afhankelijk van het dan beschikbare budget op de Defensiebegroting.

35.

Voldoen wij momenteel aan de NAVO-verplichtingen, taken voor het Koninkrijk en de operationele gereedheid? Zo ja, sinds wanneer? Zo nee, dan gaat deze maatregel toch per definitie ten koste van die drie elementen, aangezien in de brief staat «Het uitbreiden van capaciteit kan echter op korte termijn alleen in voldoende mate door ook capaciteit uit de huidige organisatie de opdracht te geven om militairen op te leiden. De opgave daarbij is om dit zo weinig mogelijk ten koste te laten gaan van het voldoen aan de NAVO-verplichtingen, de taken voor het Koninkrijk en van de operationele gereedheid.»?

Hiervoor wordt verwezen naar de inzetbaarheidsrapportage, die deel uitmaakt van de Stand van Defensie die op de derde woensdag van mei aan de Kamer wordt aangeboden. De opleidingsdruk groeit de komende jaren fors. Alternatieve inzet van operationele eenheden is ultimo een optie om de druk te mitigeren. Dat is op dit moment nog niet nodig aangezien Defensie eerst gebruik maakt van andere opties. Tijdelijke alternatieve inzet is wel een optie, ook als daardoor tijdelijk eerder

aangegane verplichtingen niet of niet geheel kunnen worden nagekomen. In dat geval vindt afstemming plaats met de betreffende partners.

36.

Kunt u een verdere toelichting geven op de expertise uit internationale krijgsmachten en daarbij benoemen welke van de interventies waar vandaan komen?

In de Kamerbrief «Onze mensen, onze toekomst» verwijst Defensie naar de opdracht om met het oog op het ontwerpen van een personele opschalingsstrategie onconventionele interventies uit te werken en daarbij uit expertise van internationale krijgsmachten en andere hoog-operationele organisaties te putten. Die opdracht heeft geleid tot het rapport «Personele opschalingsstrategie». Op 11 april jl. heb ik uw Kamer als bijlage bij mijn Kamerbrief «Verzoeken VCD strategische personeelsagenda» (Kamerstuk 36 592, nr. 15) dit rapport toegezonden. Hierin vindt u de door u gevraagde toelichting en kunt u zien van welke internationale krijgsmachten relevante kennis en expertise is gebruikt.

37.

Aan welke frequentie en lengte denkt u bij het oproepen van deelnemers van het Dienjaar en weerbaarheidstraining om de militaire vaardigheden te onderhouden? Hoe verhoudt zich dit tot de reeds bestaande achterstanden bij schietoefeningen voor verschillende eenheden?

Deelnemers aan het Dienjaar en, in de nabije toekomst, aan de weerbaarheidstraining, worden ten minste eenmaal per jaar opgeroepen voor een herhalingsmoment gericht op het onderhouden van hun militaire basisvaardigheden, waaronder schietvaardigheid. De duur van deze momenten varieert van enkele dagen tot een week, afhankelijk van de functie en inzetbaarheid van de betrokkene, bijvoorbeeld als reservist of aspirant-beroepsmilitair.

Bij de inrichting van deze herhalingsprogramma's houdt Defensie nadrukkelijk rekening met de bestaande achterstanden bij schietoefeningen binnen de operationele eenheden. Defensie werkt aan het vergroten van de oefencapaciteit en een bredere inzet van trainingsfaciliteiten, met als doel dat zowel het zittende personeel als (voormalige) deelnemers aan het Dienjaar of de weerbaarheidstraining hun vaardigheden tijdig en adequaat kunnen blijven onderhouden. Daarmee wordt beoogd te voorkomen dat deze nieuwe oproepen leiden tot extra druk op de beschikbare oefenruimte.

38.

Welke specifieke wervingscampagnes worden opgezet om de organisatie meer divers en inclusiever te maken en wat zijn de bijkomende kosten en inzet?

Defensie wil met haar employer branding- en recruitmentstrategie de hele samenleving aanspreken. Door Defensie te presenteren als een organisatie waarin iedereen gelijke kansen heeft, spreken we de hele samenleving aan om bij Defensie te komen werken. Daarnaast is er gerichte aandacht voor specifieke doelgroepen. Als onderdeel van de nieuwe *Tijd voor Defensie* employer branding campagne lanceert Defensie bijvoorbeeld een themacampagne die specifiek is afgestemd op het beter bereiken van vrouwen. De themacampagne is zo opgezet dat we weliswaar heel direct, maar niet uitsluitend vrouwen aanspreken; we hebben namelijk ook extra mannen nodig. Met de campagnestrategie wil Defensie namelijk de gehele samenleving blijven bereiken en de accep-

tatie én support vanuit de directe omgeving vergroten. Hierdoor is de stap naar Defensie vanzelfsprekender.

39.

Wat was de omvang van de krijgsmacht op het hoogtepunt van de koude oorlog?

Tijdens de Koude Oorlog zijn er verschillende momenten geweest waarop de spanningen hoog opliepen. Die hadden niet altijd direct invloed op de personele omvang van de krijgsmacht. De krijgsmacht was op zijn grootst in 1961, met 163.864 medewerkers (134.425 militairen en 29.439 burgers), met daarbij nog ruim 150.000 te mobiliseren dienstplichtigen. In 1990 telde de organisatie nog 128.500 medewerkers (104.000 militairen en 24.500 burgers), aangevuld met circa 142.000 te mobiliseren dienstplichtigen.

40.

Binnen welke termijn dient de vredesorganisatie om te kunnen schakelen naar de oorlogsorganisatie? Is dat in uren, weken, of maanden?

Bij activatie van de oorlogsorganisatie is de omschakeling in de formatie en IV-systemen per onmiddellijk mogelijk. Het activeren van het benodigde personeel moet op termijn ook zeer snel mogelijk zijn, maar is gekoppeld aan het beschikbare, schaalbare en inzetbare personeelsbestand en verschilt per situatie en organisatiedeel. Naarmate Defensie vordert in het proces van het bouwen van de oorlogsorganisatie gaat dit sneller.

41.

Welke factoren aan het opleiden zijn vooral verouderd, zodat het naast capaciteit uitbreiden ook moderniseren behoeft?

Defensie steekt, onder andere ondersteund door TNO, veel energie in de aanpassing van traditionele onderwijsmethoden naar innovatieve en arbeidsextensieve oplossingen. Defensie zet, waar mogelijk en effectief, in op intensieve digitalisering en het moduleren van het onderwijs. Defensie moderniseert de bestaande digitale leeromgeving. Defensie breidt ook de samenwerking uit met civiele onderwijsinstellingen, zeker als die gebruik maken van nieuwe technologieën die vervolgens kunnen gebruikt of overgenomen door Defensie. Denk aan de toepassing van *immersive technologies* en de toepassing van AI.

42.

Is er een inschatting van hoeveel VTE uit de operationele eenheden zal moeten komen voor opleidingsdoeleinden?

Zie het antwoord op vraag 19.

43.

Zijn er naast het creëren van de grondslag voor de verplichte enquête nog juridische drempels?

Defensie werkt aan het juridisch verankeren van zowel de mogelijkheid tot een vrijwillige als verplichte enquête. Op dit moment zijn er geen aanvullende juridische belemmeringen voor de enquête bekend. De voorbereiding voor inzet van de enquête ligt op schema.

44.

Welke aanvullende keuzes of keuzemomenten voorziet u?

Defensie voorziet aanvullende keuzes op natuurlijke momenten binnen de begrotingscyclus, zoals bij de Voorjaarsnota, en de opstelling van de begroting voor Prinsjesdag. Nieuwe beleidsvoorstellen worden in samenhang integraal beoordeeld en uitgewerkt binnen de beschikbare middelen op de Defensiebegroting.

45.

Kunt u toelichten welke categorieën personeel het meest schaars zijn?

Er is in zijn algemeenheid een tekort aan militairen en in het bijzonder aan onderofficieren. Er is een grote behoefte aan vrijwel alle personeelscategorieën, mede door de verwachte groei en uitstroom. Strategische schaarste bestaat met name in nieuwe functies (zoals drone-operators en cyberspecialisten), technische functies op MBO- en HBO/WO-niveau en medisch personeel. Reservisten zijn schaars, in bijna alle rollen die voor hen worden voorzien. Burgerpersoneel is in zijn algemeenheid niet schaars, maar door omvangrijke aanstaande uitstroom vanwege pensionering zal er behoefte aan burgermedewerkers ontstaan met specifieke kennis en vaardigheden.

46.

De opschaling in zeer korte tijd is ambitieus, kan de krijgsmacht voorbeelden geven van andere krijgsmachten en hoog-operationele organisaties die in dit tempo zijn opgeschaald met dit aantal VTE's in zoveel jaren? Wat waren daarbij de grootste knelpunten en valkuilen? Hoe hopen wij die te vermijden?

Alle NAVO-landen staan voor vergelijkbare uitdagingen. Sommige landen kiezen voor het invoeren van (varianten van) de dienstplicht, andere landen maken het zo aantrekkelijk mogelijk om voor Defensie te werken. Daarbij kunnen we van elkaar leren maar moeten we ook rekening houden met (cultuur)verschillen. De grootste knelpunten bestaan uit het gelijktijdig opschalen van personele capaciteit, infrastructuur, materieel en het maken van een cultuuromslag. In het rapport Personele opschalingsstrategie, dat als bijlage bij de Kamerbrief is meegestuurd, zijn voorbeelden opgenomen van andere landen, inclusief geleerde lessen. Defensie voorkomt valkuilen door integraliteit, fasering en lerend implementeren centraal te stellen.

47.

Welke plannen bestaan er om het naast makkelijk ook aantrekkelijk te maken om opleider te worden via Defensie in plaats van externe inhuur, aangezien er ook externe bedrijven zijn die vooral onderofficieren als opleider aannemen?

Een deel van de oplossing ligt bij maatwerk voor herinstroom, in het bijzonder van ex-onderofficieren en reservisten. Defensie beziet hoe de waardering van de functie van instructeur verder kan worden verbeterd, bijvoorbeeld door het bieden van een aantrekkelijker loopbaanpad.

48.

Welke juridische drempels zijn bij het kabinet bekend voor de enquête met een verplicht karakter?

Zie het antwoord op vraag 43.

49.

Kunt u nader toelichten welke afgeleide selectie- en keurings-eisen kunnen worden bijgesteld?

Op dit moment beoordeelt Defensie iedere sollicitant op de medische geschiktheid voor «het zijn van militair ambtenaar». Er is geen onderscheid per OPCO. Dit komt door het uitgangspunt dat elke militair als infanterist waar ook ter wereld moet kunnen worden ingezet. Door het loslaten van dit uitgangspunt kan wel onderscheid worden gemaakt. Uit een recente analyse van de fysieke militaire taken voor groepen van functies binnen inzetscenario's van de OPCO's, blijkt dat bij CZSK en CLSK bepaalde functiegroepen kunnen worden ingedeeld in een zogenoemd fysiek basiscluster met minder zware fysieke eisen. In het basiscluster vallen alle functies bij CZSK, met uitzondering van het Korps Mariniers, Mariniers ondersteunende functies, het Fleet Marine Squadron en de militair duiker. Bij CLSK gaat het om zeven domeinen (MATLOG, HR, Sport, Juridische zaken, communicatie, CIS, Bedrijfseconomie).

Het huidige keuringssysteem van zes functieclusters blijft gehandhaafd. Defensie voegt hieraan het basiscluster voor functies met een lagere fysieke belasting toe. In het basiscluster zijn er geen eisen voor het marsen en graven/werken met gebogen en gedraaide wervelkolom. Met betrekking tot het fysiek voorzettingsvermogen verlaagt Defensie de in 12 minuten af te leggen hardloopafstand van 2.200 meter naar 1.850 meter.

Voor het mogelijk aanpassen van overige bijzondere functie-eisen loopt nog een onderzoek.

50.

Is het mogelijk om medische eisen te differentiëren per functie of ondersteunende/ operationele eenheid en staf?

Ja, Defensie kan differentiëren in bijzondere functie-eisen, onder voorwaarde dat dit geen risico oplevert voor de (operationele) veiligheid en gezondheid van de militair en/of die van derden. Daarbij is wel het uitgangspunt dat militairen doorlopend inzetbaar moeten zijn voor alle drie de hoofdtaken van de krijgsmacht. Op dit moment worden de bijzondere functie-eisen onderzocht en daar waar mogelijk aangepast om een groter arbeidspotentieel te kunnen benutten.

51.

Welke cursussen en opleidingen zullen komen te vervallen en zou u kunnen schrappen omdat deze te weinig functioneel zijn?

Defensie heeft maatregelen getroffen om opleidingen en cursussen die nauwelijks worden gevolgd of onvoldoende bijdragen aan de functievervulling uit individuele opleidingsplannen te verwijderen. Dit verhoogt de doelmatigheid en vergroot de beschikbare capaciteit voor essentiële opleidingen. Voorbeelden hiervan zijn opleidingen m.b.t. materieel en wapensystemen die uitfaseren en opleidingen die niet leiden tot een kwalificatie.

52.

Welke afspraken zijn er nu op permanente of ad hoc basis tussen Defensie en de werkgevers van reservisten? Zijn deze op maat gemaakt of meer standaardcontracten?

Elke werkgever en branche is verschillend en het gaat daarom steeds om maatwerkafspraken. De huidige afspraken tussen Defensie en de werkgevers van reservisten zijn erop gericht om de drempel voor reservisteninzet te verlagen, bijvoorbeeld door afspraken te maken over extra verlofdagen of het hanteren van een eenduidig jaarprogramma. Meerdere werkgevers hebben inmiddels een reservistenregeling in hun

arbeidsvoorwaarden of cao opgenomen. De inzet van Defensie is om bredere afspraken te maken met meerdere sectoren.

53.

Worden ook de eisen die door middel van de Defensie Conditie Proef aan militairen worden gesteld gewijzigd? Zo ja, kunt u dit dan toelichten en de nieuwe eisen uitgebreid specificeren?

De DCP test of je je werk aankan. De eisen zijn niet veranderd. Wel werkt Defensie aan een proef die beter aansluit bij de belasting op de specifieke functie van de militair.

54.

Hoe ziet u de veranderingen in de keuringseisen in het licht van de recente dagorder van de CDS waarin het belang van een gedegen inzetgereedheid wordt benadrukt?

De keuringseisen vinden hun oorsprong in de werkgeverseisen van de CDS. Daaruit volgt dat militairen doorlopend inzetbaar zijn voor alle typen van inzetmissies. Een verandering in de keuringseisen beïnvloedt de inzetgereedheid dus niet.

55.

Kunt u de verandering in de fysieke keuringseisen nader toelichten en uitgebreid specificeren?

Zie het antwoord op vraag 49.

56.

Voor welke functies worden de fysieke keuringseisen naar beneden gebracht en over welke orde van grote spreken we dan als het gaat om te rennen afstand, aantal push-ups en sit-ups?

Zie het antwoord op vraag 49.

57.

Welke rol heeft het huidige uit zes functieclusters bestaande keuringssysteem in het toekomstige keuringssysteem?

Zie het antwoord op vraag 49.

58.

Kunt u ingaan op het verwachte resultaat van de wijziging van de keuringseisen op de inzetgereedheid voor de korte, middellange en lange termijn?

Zie het antwoord op vraag 54.

59.

Kunt u ingaan op de gevolgen van meer capaciteiten binnen de Defensieorganisatie inzetten voor opleiden? Welke taken komen als gevolg van deze veranderde focus onder druk te staan?

Zie het antwoord op vraag 35.

60.

Kunt u nader toelichten hoe u het «onder voorwaarden militair worden» voor zich ziet, als sprake is van kleurenblindheid of voedselintoleranties?

Een kandidaat kan als «geschikt onder voorwaarden» worden beoordeeld wanneer door aanpassing van taken of omstandigheden de functie zonder risico's kan worden uitgevoerd. Voorbeelden zijn aanpassing van taakinhoud bij kleurenblindheid, of het garanderen van glutenvrije rantsoenen bij coeliakie. Voorwaarde is dat inzetbaarheid en veiligheid niet in het geding komen.

61.

In hoeverre verlaagt de wijziging van de keuringseisen de kwaliteit van de gemiddelde Nederlandse militair?

Zie het antwoord op vraag 54.

62.

Hoe verhouden de nieuwe keuringseisen zich tot die van NAVO-bondgenoten en landen als Rusland en China?

Nederland is het enige NAVO-land met een wettelijke grondslag voor aanstellingskeuringen (Wet op de medische keuringen). Waar NAVO-partners vaak uitgaan van uitsluiting bij medische afwijkingen, beoordeelt Nederland of iemand de functie daadwerkelijk kan uitoefenen. De keuringseisen van Rusland en China zijn niet publiekelijk beschikbaar. In Oekraïne zijn de eisen recent versoepeld met focus op wat iemand functioneel kan bijdragen.

63.

Hoe lang duurt een individueel keuringsproces nu gemiddeld en kunt u aangeven hoe dit zich de afgelopen twee jaar heeft ontwikkeld?

Een individueel keuringsproces duurt gemiddeld één dag. De medische aanstellingskeuring neemt vier uur in beslag. Het psychologisch onderzoek beslaat een dagdeel, waarbij zowel de testafname als het interview elk ongeveer twee uur duren.

De totale duur van het keuringsproces is de afgelopen twee jaar inhoudelijk niet gewijzigd. Wel is gestart met het efficiënter inplannen van de onderdelen, zodat het gehele proces zoveel mogelijk op één dag plaatsvindt en niet wordt verspreid over meerdere dagen.

64.

Heeft opleiden momenteel geen status binnen de krijgsmacht?

Opleiden heeft een belangrijke status binnen Defensie. Instructeurs leggen de basis voor militair vakmanschap. Onderofficieren met opleidende taken worden expliciet erkend, onder andere met het instructeurskroontje. Gezien de toenemende opleidingsbehoefte is het van belang dat opleiden ook meer loont in termen van waardering, erkenning en loopbaanmogelijkheden. Zie ook het antwoord op vraag 47.

65.

Welke mogelijke aanpassingen van rechten en plichten van personeel heeft Defensie voor ogen?

Defensie onderzoekt momenteel de gevolgen van de in de Kamerbrief aangekondigde maatregelen voor regelgeving rondom militairen, burgers en reservisten. Het gaat hierbij vooral om het scheppen van duidelijkheid over rechten en plichten, bijvoorbeeld als het gaat om de gegarandeerde beschikbaarheid van reservisten en burgerpersoneel. Resultaten hiervan worden stapsgewijs zichtbaar en als het leidt tot aanpassingen in nauwe

afstemming met de centrales van overheidspersoneel uitgewerkt tot concrete voorstellen.

66.

Welke mogelijke aanpassingen van rechten en plichten van de werkgever heeft Defensie voor ogen?

Zie het antwoord op vraag 65.

67.

Welke expertise van binnen en buiten de organisatie wordt er bedoeld?

De opschaling van de krijgsmacht gaat voor een belangrijk deel over personeel, maar raakt alle niveaus, domeinen en processen. Vanuit dat perspectief is binnen Defensie alle bestuurlijke, beleidsmatige, planmatige en uitvoeringsexpertise betrokken bij dit complexe vraagstuk. Buiten Defensie wordt samengewerkt met andere ministeries (zoals VWS, OCW, I&W, J&V), kennisinstituten (zoals TNO, HCSS, Clingendael) en externe consultants met ervaring op het gebied van Defensie en grootschalige organisatieverandering.

68.

Met welke experts is Defensie in gesprek?

Zie het antwoord op vraag 67.